

Prosiding Semiar Nasional Pendidikan Ekonomi & Bisnis
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta
Sabtu, 07 November 2015

PERGANTIAN KEPALA SEKOLAH DALAM DINAMIKA OTONOMI DAERAH (STUDI KASUS DI KOTA SALATIGA)

Dewa Made Dwi Kamayuda¹, Ratih Sulistyowati¹

¹Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Kristen Satya Wacana
Email: dwikamayudadewa@gmail.com

ABSTRAK

Kasus yang terjadi di Salatiga mengenai pergantian kepala sekolah menimbulkan segelintir perdebatan dalam organisasi pendidikan. Ketidakjelasan mengenai masa jabatan kepala sekolah memunculkan pertanyaan mengenai realisasi Permendiknas No. 28 Tahun 2010. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses periodisasi serta regulasi yang mengatur kebijakan penggantian kepala sekolah dalam dinamika otonomi daerah di Salatiga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskripsi yang berupa metode studi kasus. Teknik analisis data yang digunakan adalah studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus yang ditemukan serta wawancara. Hasil penelitian yang diperoleh: (1) Pengangkatan, penempatan, pemberhentian dan pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan diatur di dalam Perda Salatiga No. 4 Tahun 2009, Bab IX Pasal 39, 41 s/d 44. (2) Periodisasi di Salatiga baru diterapkan pada tanggal 25 September 2015 sesuai dengan peraturan walikota No. 19 Tahun 2015. (3) Faktor yang menyebabkan diberlakukannya periodisasi kepala sekolah di Salatiga adalah tidak adanya kejelasan masa jabatan kepala sekolah, belum ada Perwali yang jelas mengenai periodisasi kepala sekolah, tuntutan pemberlakuan Permendiknas No.28 Tahun 2010 mengenai kebijakan pergantian kepala sekolah. (4) Periodisasi akan rutin dilakukan dalam kurun waktu 4 tahun selama satu periode masa jabatan kepala sekolah oleh Walikota sesuai Perwali sebagai bentuk kewenangan dalam menjalankan otonomi daerah.

Kata Kunci: *Periodisasi, Kepala sekolah, Otonomi daerah.*

ABSTRACT

Concerning about the case happen in Salatiga lately due to principal replacement appears some controversies in education organization. Obscurity about the length of principal position gives rise to question about the realization of National Education and Minister Regulation No. 28 Year of 2010. The aim of this research is to know how the periodization process and regulation which control the policy of principal replacement in dynamics of regional autonomy in Salatiga. The research method used descriptive method by using study case method. Research technique used literature study by looking for relevant reference of theories related to the case or problem found and interview. The result of this research shows that (1) Elevation, placement, termination and displacement of educator and staff regulated in Local Regulation No. 4 Year of 2009 in Chapter IX section 39, 41 to 44. (2) Principal periodization was just implemented on September 25th 2015 according to Mayor's regulation No. 19 Year of 2015. (3) Factors cause the enacted of principal period in Salatiga due to no clarity about the length of principal position, obscurity of Mayor's regulation about the principal period, demand enforcement of National Education Minister's regulation No. 28 Year of 2010 about principal replacement policy. (4) The periodization will be implemented continually once in four years during the principal tenure period which is conducted by Mayor himself according to Mayor's regulation as an authority form in implementing regional autonomy.

Keywords: *Periodization, Principal, Regional autonomy.*

I. PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengatur agar sekolah dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Ia harus mampu untuk melakukan terobosan dalam mengembangkan sekolah yang ia pimpin agar lebih baik dari sebelumnya sehingga visi dan misi sekolah yang telah dirumuskan dapat tercapai. Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengrahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005, p. 83).

Seorang kepala sekolah yang ingin berhasil kepemimpinannya setidaknya menjalankan tujuh fungsi kerja. Mulyasa (2005, p. 98) mengatakan bahwa tujuh fungsi kepala sekolah ini terdiri dari (1) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) (2) Kepala sekolah sebagai *manajer* (3) Kepala sekolah sebagai *administrator* (pengelola) (4) Kepala sekolah sebagai *supervisor* (pengawas) (5) Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) (6) Kepala sekolah sebagai *innovator* (pemberi inovasi) (7) Kepala sekolah sebagai *motivator* (pemberi motivasi). Adapun fungsi kepala sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah sebaga *educator* (pendidik)
Kepala sekolah dalam hal ini harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik. Sebagai *educator*, kepala sekolah juga harus berupaya meningkatkan kualitas pemebelajaran yang dilakukan oleh guru, melaksanakan model pembelajaran yang menarik (*team teaching*, *moving class*).
2. Peran Kepala Sekolah sebaga *manajer*
Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan. Selain itu kepala sekolah dituntut untuk mampu meningkatkan profesi tenaga kependidikan serta mampu untuk menyusun program sekolah baik pengembangan dalam jangka panjang maupun jangka pendek, baik program akademis maupun non akademis.
3. Peran Kepala Sekolah sebaga *administrator*
Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, administrasi personalia, sarana dan prasarana, kearsipan dan keuangan. Selain itu kepala sekolah harus mampu mengatur tata laksana sistem administrasi sekolah.
4. Peran Kepala Sekolah sebaga *supervisor*
Kepala sekolah berperan dalam mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai *supervisor* harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kepala sekolah sebagai *supervisor* dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran
5. Peran Kepala Sekolah sebaga *leader*
Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.
6. Peran Kepala Sekolah sebaga *innovator*
Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang *innovative*. Kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah misalnya *moving class*.
7. Peran Kepala Sekolah sebaga *motivator*
Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, misalnya dalam hal pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan

secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Kepala sekolah dalam masa jabatannya diatur dalam Permendiknas No. 28 Tahun 2010 dalam pasal 10 ayat 1 (satu) mengatakan bahwa kepala sekolah diberi satu kali masa tugas selama 4 (empat) tahun. Pada pasal ke 2 (dua) masa tugas kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) dapat diperpanjang untuk satu kali masa tugas apabila memiliki prestasi kerja minimal baik berdasarkan penilaian kinerja. Proses pengangkatan, pemberhentian ataupun mutasi kepala sekolah secara teknis pelaksanaan dilakukan oleh pemerintah daerah sebagai bentuk desentralisasi dalam kebijakan otonomi daerah. Selain itu pemerintah daerah juga memiliki kewenangan dalam membuat aturan ataupun kebijakan lain terkait dengan hal tersebut dengan tetap mengacu pada permendiknas yang ada.

Untuk diangkat menjadi kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar yang berlaku secara nasional. Standar kepala sekolah/madrasah ini diatur didalam permendiknas No. 13 tahun 2007, yang berisi tentang kualifikasi umum dan khusus yang diperlukan oleh seseorang jika ingin menjadi kepala sekolah. Adapun kualifikasinya adalah sebagai berikut.

1. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Memenuhi kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 57 tahun;
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

2. Kualifikasi Khusus kepala Sekolah/Madrasah meliputi:

- a. Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:
 - 1) Bersatatus sebagai guru TK/RA;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- b. Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru SD/MI;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- c. Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- d. Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru SMA/MA;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- e. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru SMK/MAK;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- f. Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB; dan

- 3) Memiliki sertifikat kepala SLB/SDLB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- g. Kepala Sekolah Indonesia Luar Negeri adalah sebagai berikut:
 - 1) Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Permasalahan yang terjadi di kota Salatiga adalah belum adanya realisasi semenjak diberlakukannya Permendiknas No. 28 ini dari tahun 2010 sehingga masih terdapat banyak kepala sekolah yang menjabat tidak sesuai dengan masa tugas yang telah ditentukan. Sebuah kasus yang baru saja terjadi dimana Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kota Salatiga, mendesak agar Pemkot Salatiga menerapkan periodisasi jabatan kepala sekolah, mulai dari tingkatan SD/SMP/SMA dan sederajat (Suara Merdeka, 2015). Komisi A DPRD kota Salatiga, Dance Ishak Palit yang dilangsir dalam Suara Merdeka pun mendesak Pemkot segera melaksanakan periodisasi masa tugas kepala sekolah (kepsek). Kisruh mengenai ketidakjelasan akan masa jabatan kepala sekolah di salatiga mengakibatkan munculnya ketakutan bahwa jabatan kepala sekolah akan menjadi sebuah tempat singgasana yang begitu nyaman yang tak tergantikan padahal dalam sebuah organisasi pendidikan perlu ada regenerasi dan penyegaran sehingga pengembangan dan pembinaan karier dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga muncul perdebatan karena Pemkot yang bekerja sama dengan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LP2KS) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menggelar seleksi terbuka terkait pengisian posisi kepala sekolah pada awal Agustus 2015 sedangkan belum adanya kejelasan mengenai regulasi pergantian kepala sekolah. Menganggapi hal ini, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Salatiga, Adhi Isnanto, mendukung pengisian jabatan kepala sekolah melalui jalur seleksi terbuka atau lelang jabatan, namun yang terpenting ada landasan hukum terkait penerapan kebijakan tersebut. Beliau mengatakan bahwa secara prinsip setuju pengisian jabatan kepala sekolah melalui seleksi terbuka, namun harus disiapkan dulu landasan yuridisnya. Landasan yuridis yang dimaksud adalah peraturan Wali Kota (perwali) (Suara Merdeka, 2015).

Dari kejadian yang ada, maka penulis mencoba untuk mencari tahu bagaimana proses periodisasi ini serta regulasi yang mengatur kebijakan penggantian kepala sekolah dalam dinamika otonomi daerah di kota Salatiga.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah deskripsi dengan jenis metode studi kasus dimana teknik analisis data yang digunakan adalah melalui studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan serta melakukan wawancara kepada salah satu Kepala sekolah terlintas dan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan di kota Salatiga.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Desentralisasi adalah penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah tingkat daerah untuk mengurus wilayahnya sendiri. Menurut UU No 32 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 7, desentralisasi diartikan sebagai penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam system Negara Kesatuan Republik Indonesia. Otonomi daerah ini menurut Wayong (1979, p. 16) dalam Hasbullah (2006) adalah kebebasan untuk memelihara dan memajukan kepentingan khusus daerah, dengan keuangan sendiri, menentukan hukum sendiri, dan pemerintahan sendiri. Otonomi daerah merupakan salah satu bentuk desentralisasi pemerintahan yang menunjuk kepada kemandirian daerah dimana daerah bebas untuk berimprovisasi, mengekspresikan dan mengapresiasi kemampuan dan potensi yang dimiliki, bebas dalam berpikir dan bertindak sehingga dapat berkarya sendiri tanpa campur tangan atau intervensi pihak lain atau pemerintah pusat.

Pelaksanaan otonomi daerah sudah dimulai pada tahun 1999 yang diharapkan dapat mempermudah dan membantu penyelenggaraan Negara. Dengan adanya otonomi daerah maka diharapkan setiap daerah memiliki hak untuk mengatur daerahnya masing-masing namun tetap dikontrol oleh pemerintah pusat dan aturan perundang-undangan yang ada. Lahirnya Undang-undang nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah kemudian dianggap membawa semangat demokrasi didalamnya karena memuat kebijakan Otonomi Daerah, yang akan

memberikan kewenangan yang luas kepada Daerah untuk mengatur dan menata rumah tangganya sendiri. Namun dalam pelaksanaan UU No.22 tahun 1999 masih ditemukan berbagai kekurangan diantaranya yaitu perda yang ditetapkan di sebuah kabupaten dengan perda di kabupaten lain saling tidak menguntungkan (saling merugikan) dan kabupaten tidak melihat provinsi lagi sehingga undang-undang ini kemudian direvisi kembali dan digantikan dengan UU No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan daerah.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan daerah otonom adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan perundang-undangan. Kehadiran kebijakan Otonomi Daerah yang diterapkan melalui UU No. 32 Tahun 2004 diharapkan terjadinya perubahan dalam sistem pengelolaan daerah yang lebih baik untuk menciptakan proses pemberdayaan bagi masyarakat di daerah.

Dalam kaitannya dengan dunia pendidikan, desentralisasi diartikan sebagai otonomi untuk menggunakan input pembelajaran sesuai dengan tuntutan sekolah dan komunitas lokal yang dapat dipertanggungjawabkan kepada orang tua dan komunitas Burnett et al (dikutip dalam Sirozi, 2005 p. 232). Desentralisasi pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan ditentukan oleh banyak faktor dan menurut Burke et al. (1999, p. 57), ada empat jenis keputusan pendidikan yang dapat didesentralisasikan, yaitu menyangkut organisasi pembelajaran, manajemen personil, penrencanaan dan struktur, serta sumber daya. Terkait dengan jenis keputusan pendidikan yang dapat didesentralisasikan ini, segala yang berhubungan dengan masa jabatan kepala sekolah masuk dalam manajemen personil, yang diatur oleh daerah masing-masing. Mulai pengangkatan dan pemecatan kepala sekolah, pengangkatan dan pemecatan guru, penentuan dan penambahan gaji guru, penentuan tanggung jawab guru, dan penentuan pemberian *in-service training*.

Periodisasi jabatan kepala sekolah atau penggantian jabatan kepala sekolah selama kurun waktu yang ditentukan perlu menjadi perhatian khusus bagi pemerintah kabupaten/kota karena dengan adanya periodisasi maka kepala-kepala sekolah dapat lebih serius menjalankan tugas dengan lebih maksimal dan lebih bertanggungjawab karena kelanjutan jabatan akan dinilai dari prestasi kinerja kepala sekolah tersebut selama menjabat di sebuah sekolah. Kebijakan mengenai periodisasi ini diatur dalam Bab V Permendiknas No. 28 Tahun 2010 Pasal 10 sebagai berikut: (1) Kepala sekolah/madrasah diberi 1 (satu) kali masa tugas selama 4 (empat) tahun.(2) Masa tugas kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali masa tugas apabila memiliki prestasi kerja minimal baik berdasarkan penilaian kinerja.(3) Guru yang melaksanakan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah 2 (dua) kali masa tugas berturut-turut, dapat ditugaskan kembali menjadi kepala sekolah/madrasah di sekolah/madrasah lain yang memiliki nilai akreditasi lebih rendah dari sekolah/madrasah sebelumnya, apabila :a. telah melewati tenggang waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) kali masa tugas; atau b. memiliki prestasi yang istimewa. (4) Prestasi yang istimewa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b adalah memiliki nilai kinerja amat baik dan berprestasi di tingkat kabupaten/kota/ provinsi/nasional. (5) Kepala sekolah/madrasah yang masa tugasnya berakhir, tetap melaksanakan tugas sebagai guru sesuai dengan jenjang jabatannya dan berkewajiban melaksanakan proses pembelajaran atau bimbingan dan konseling sesuai dengan ketentuan.

Dalam lingkup otonomi daerah, peraturan mengenai periodisasi jabatan juga diatur di dalam Perda Salatiga No. 4 Tahun 2009 Bab IX pasal 39, 41 s/d 44 yang berisi Pemerintah Daerah berkewajiban merencanakan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, untuk dapat diangkat sebagai tenaga kependidikan, calon tenaga kependidikan harus memiliki standar kualifikasi minimal, kompetensi minimal, dan memenuhi persyaratan sebagai tenaga kependidikan, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah Daerah, dilakukan oleh Walikota atas usul Dinas dengan memperhatikan kebutuhan, keseimbangan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil, penugasan dan pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dilakukan oleh Walikota, pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Amanat ini kemudian dituangkan kedalam Peraturan Walikota yang mengatur tentang Tugas Tambahan Guru sebagai Kepala Sekolah Nomor 19 tahun 2015 pada tanggal 1 September 2015 bahwa Kepala Sekolah diberi tugas

untuk satu kali masa jabatan selama 4 (empat) tahun dan dapat diperpanjang lagi 1(satu) kali apabila memiliki penilaian kinerja minimal baik.

Di kota Salatiga pemberlakuan periodisasi kepala sekolah disebabkan karena tidak adanya kejelasan masa jabatan kepala sekolah, belum ada Perwali yang jelas mengenai periodisasi kepala sekolah, serta tuntutan pemberlakuan Permendiknas No. 28 Tahun 2010 mengenai kebijakan pergantian kepala sekolah. Kebijakan tersebut baru terealisasi pada bulan September 2015 dan menimbulkan pro dan kontra dilingkungan tenaga kependidikan karena dianggap bersifat mendadak dan juga kepala sekolah yang sebelumnya menjabat belum siap untuk digantikan. Selain itu periodisasi ini dianggap sebuah kebijakan yang baru dari walikota, sehingga kepala sekolah yang tidak dilanjutkan jabatannya belum siap dan belum menerima sepenuhnya jika harus kembali menjalankan tugas sebagai guru. Permasalahan yang lain terkait periodisasi muncul dari kepala sekolah yang telah mendekati masa pensiun dimana tidak ada masa transisi bagi kepala sekolah yang telah mendekati masa pensiun sehingga tetap mengikuti regulasi periodisasi ini.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah menyatakan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin di sebuah sekolah dalam jangka waktu 4 (empat) tahun dan setelah empat tahun menjalankan tugas kepala sekolah akan melalui tahap penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah yang dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas sekolah/madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan komite sekolah. Kemudian hasil-hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang. Dalam penerapannya di Salatiga proses periodisasi ini di selenggarakan oleh Pemkot yang bekerja sama dengan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LP2KS), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Seleksi calon kepala sekolah ini diadakan secara terbuka melalui dua tahap, yakni seleksi administrasi sesuai dengan ketentuan permendiknas No. 28 tahun 2010 yang sudah mendapat rekomendasi kelayakan untuk menjadi kepala sekolah dan melalui tes tertulis, kemudian peserta diwajibkan mengikuti tes wawancara. Bagi calon kepala sekolah yang telah lulus seleksi diberikan pelatihan yang dilaksanakan dalam kegiatan tatap muka dalam kurun waktu minimal 100 (seratus) jam dan praktik pengalaman lapangan dalam kurun waktu minimal selama 3 (tiga) bulan. Pendidikan dan pelatihan ini diakhiri dengan penilaian terhadap kemampuan kepemimpinan tiap-tiap peserta untuk mengetahui pencapaian kompetensi calon kepala sekolah/madrasah. Kemudian calon kepala sekolah/madrasah yang dinyatakan lulus penilaian akan diberikan sertifikat kepala sekolah/madrasah oleh lembaga penyelenggara.

IV. KESIMPULAN

Periodisasi bukan semata-mata mengenai mengganti kepala sekolah tetapi lebih pada regenerasi dimana diperlukannya pengangkatan seorang guru yang baru yang telah berkualifikasi menjadi kepala sekolah dalam kriteria mendapatkan tugas tambahan untuk membawa penyegaran dan inovasi yang baru dalam dunia pendidikan khususnya di ruang lingkup sekolah. Ditinjau dari sisi yang lain, jika periodisasi atau pengaturan mengenai masa jabatan kepala sekolah ini tidak ada atau tidak dilakukan maka dapat tercipta sebuah jabatan kepala sekolah seumur hidup, sampai tua dan akan memungkinkan menurunnya prestasi dan kinerja akibat terbentuknya kejenuhan dan kenyamanan posisi yang tidak tergantikan. Sebaliknya, periodisasi akan memberi kesempatan bagi guru-guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja mereka, meningkatkan daya saing dan kompetensi untuk dapat menjadi calon kepala sekolah yang baru diakhir periodisasi kepala sekolah yang sedang menjabat. Begitu pula dengan kepala sekolah yang sedang menjalankan tugas tanggung jawabnya dalam memimpin sebuah sekolah, ia dapat lebih meningkatkan kinerja dan prestasinya dalam memimpin dan memajukan pendidikan di sekolah yang dipimpin agar dapat tercipta prestasi kerja yang baik sehingga masa jabatan kepala sekolah dapat diperpanjang untuk periode berikutnya. Hal yang terpenting dalam proses periodisasi adalah adanya landasan yuridis yang jelas, sistematis dan tidak mendadak agar setiap kepala sekolah yang akan digantikan jabatannya lebih siap untuk menjalankan tugas dan fungsinya setelah selesai menjabat sebagai kepala sekolah. Selain itu dalam mekanisme yang dipilih, yakni lelang terbuka atau seleksi terbuka harus perlu koordinasi yang baik antarsektor yang ada, sehingga tidak menimbulkan salah pilih atau faktor subyektif lainnya. Selanjutnya periodisasi kepala sekolah terkait dengan otonomi daerah diatur dalam peraturan walikota No. 19 Tahun 2015 dimana masa jabatan kepala sekolah adalah 4 (empat) tahun dan selanjutnya akan dilakukan penilaian kinerja

diakhir periode masa jabatan untuk menentukan kelanjutan jabatan kepala sekolah tersebut. Kepala sekolah yang memiliki kinerja yang baik dapat dilanjutkan untuk periode berikutnya tetapi bagi kepala sekolah yang kinerjanya kurang maka akan kembali menjalankan tugasnya sebagai seorang pengajar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang mendukung penulisan paper ini. Kepada bapak Dr. Bambang Ismanto, M.Si selaku pembimbing dalam penyelesaian paper ini, kepada mahasiswa angkatan XXXIII Manajemen Pendidikan Universitas Kristen Satya Wacana untuk dukungan yang diberikan, dan kepada staff akademik yang membantu proses perizinan dalam penyelesaian paper ini.

REFERENSI

- Chan, S & Sam, T (2005). *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasbullah (2006). *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mulyana, D (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mulyasa, E (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nadir, S (2013). *Otonomi Daerah Dan Desentralisasi Desa: Menuju Pemberdayaan Masyarakat Desa*. Jurnal Politik Profetik Volume 1 Nomor 1 Tahun 2013
- Nugroho, R (2013). *Metode Penelitian Kebijakan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sirozi (2005). *Politik Pendidikan: Dinamika Hubungan antara Kepentingan Kekuasaan dan Politik Penyelenggara Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Suara Merdeka (2015). *Periodisasi Jabatan Diterapkan*. Dipetik pada tanggal 10 Oktober 2015 dari <http://berita.suaramerdeka.com/smcetak/periodisasi-jabatan-diterapkan/>
- Suara Merdeka (2015). *Seleksi Terbuka untuk Kepala Sekolah*. Dipetik pada tanggal 10 Oktober 2015 dari <http://berita.suaramerdeka.com/smcetak/seleksi-terbuka-untuk-kepala-sekolah-didukung/>
- Suara Merdeka (2015). *Walikota Perlu Terbitkan Perwal*. Dipetik pada tanggal 10 Oktober 2015 dari <http://berita.suaramerdeka.com/smcetak/wali-kota-perlu-terbitkan-perwal/>
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung
- Wahjosumidjo, (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dokumen-dokumen

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah
- Peraturan Daerah Kota Salatiga No. 4 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan

LOLOS